

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kepribadian, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
2. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan semakin baik kepribadian para karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
3. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
4. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan semakin disiplin

karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

5. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila para karyawan memiliki kepribadian yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
6. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan semakin mendukung kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
7. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja para karyawan memberikan nilai terendah mengenai merasa puas dalam menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan sehingga untuk gaji perlu ditingkatkan minimal 10 % setiap tahun agar lebih sebanding dengan beban tugas para karyawan yang semakin tinggi seiring dengan semakin

banyaknya nasabah yang menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.

2. Lingkungan kerja menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan, sehingga ruang kerja harus selalu dijaga kebersihannya seperti para karyawan bagian kebersihan lebih sering membersihkan ruangan seperti setiap setengah jam sekali dan langsung membersihkan ruangan yang ada sampah tertinggal. Dengan ruang kerja yang selalu bersih akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
3. Kepribadian menjadi variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor kepribadian para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai sebagai karyawan mampu membuat inovasi baru untuk kemajuan perusahaan. Hal ini berarti para karyawan harus didorong untuk lebih inovatif dalam bekerja yaitu menciptakan cara – cara baru dalam bekerja seperti karyawan bagian marketing bisa memanfaatkan sarana media sosial untuk berpromosi dan menawarkan produk Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan sehingga dapat menarik lebih banyak masyarakat untuk menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam JASA (KOSPIN JASA) di Kota Pekalongan.
4. Disiplin kerja menjadi variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor disiplin para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai berusaha mengapresiasi kinerja dengan disiplin kerja, yang berarti para karyawan harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan

tidak meninggalkan jam kerja dalam waktu yang lama, serta memanfaatkan jam kerja hanya untuk bekerja dan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi seperti mengobrol dengan rekan kerja yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dengan lebih disiplin dalam bekerja maka karyawan bisa memaksimalkan jam kerja untuk menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.